

# La formation au futur : les pièges de l'économie de marché dérégulée, libéralisée, privatisée, compétitive

Ricardo Petrella

Volume 23, numéro 1, 1997

L'éducation dans une perspective planétaire

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/031904ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/031904ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (imprimé)

1705-0065 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Petrella, R. (1997). La formation au futur : les pièges de l'économie de marché dérégulée, libéralisée, privatisée, compétitive. *Revue des sciences de l'éducation*, 23(1), 91–100. <https://doi.org/10.7202/031904ar>

Résumé de l'article

Cet article met en évidence les effets pervers de la mondialisation et de ses quatre piliers: la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la concurrence. On y dénonce les pièges de ce mouvement économique à partir de l'analyse des situations et des problèmes qu'il suscite: passage de travail humain à ressource humaine, clivage intergénérationnel, écart entre les qualifiés et les non-qualifiés, utilisation de la connaissance comme valeur ajoutée à la compétitivité. On y précise également les lieux de résistance à la mondialisation et les objectifs que doivent poursuivre les politiques éducatives de formation pour atténuer l'impact de ce mouvement planétaire.

# La formation au futur: les pièges de l'économie de marché dérégulée, libéralisée, privatisée, compétitive

Ricardo Petrella<sup>1</sup>

Professeur

Université Catholique de Louvain

**Résumé** – Cet article met en évidence les effets pervers de la mondialisation et de ses quatre piliers: la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la concurrence. On y dénonce les pièges de ce mouvement économique à partir de l'analyse des situations et des problèmes qu'il suscite: passage de travail humain à ressource humaine, clivage intergénérationnel, écart entre les qualifiés et les non-qualifiés, utilisation de la connaissance comme valeur ajoutée à la compétitivité. On y précise également les lieux de résistance à la mondialisation et les objectifs que doivent poursuivre les politiques éducatives de formation pour atténuer l'impact de ce mouvement planétaire.

## *Introduction*

La globalisation mondiale nous présente un modèle de compétitivité sur lequel reposerait la survie et la croissance de nos sociétés. Les niveaux de compétences seraient la pierre angulaire sur laquelle reposerait cette compétence. Ceci entraîne une guerre des compétences entre les entreprises qui sous-traitent de plus en plus selon les habiletés reconnues par leur sous-traitant.

Le maintien de ce niveau de compétences interpelle directement le monde de la formation, car c'est vers lui que se tournent les organisations pour obtenir la formation continue nécessaire à la mise à jour de ces compétences.

En ce sens, il doit dénoncer la tentative de ces organisations de la limiter à n'être qu'un «instrument» de la mondialisation. En effet, on lui demande non plus de former des personnes compétentes dans un domaine donné mais plutôt de les transformer en ressources humaines prêtes à affronter la compétitivité. Ce virage d'orientation de formation se ferait alors au détriment d'une formation citoyenne critique inscrite dans la tradition démocratique du monde de l'éducation.

### *Au-delà de l'annonce, la dénonciation*

Réfléchir à une politique de la formation pour les années à venir dans le contexte, d'une part, d'une scission structurelle entre croissance économique et emploi, à savoir qu'on produit davantage de richesse nécessitant toujours moins de travail humain et, d'autre part, d'une mondialisation croissante de la production à l'enseigne de la libéralisation, de la dérégulation et de la privatisation de l'économie, est un exercice particulièrement exigeant. En effet, on est obligé de dépasser l'acte, plutôt sécurisant, de l'analyse des données et de l'annonce des évolutions probables et des problèmes possibles, pour s'engager dans l'acte, moins gratifiant, de la dénonciation des situations et des problèmes existants dus aux choix opérés par les groupes sociaux au pouvoir dans le cadre des institutions et des règles prédominantes.

La dénonciation sera de double nature. Spécifique, elle concernera les quatre pièges dans lesquels l'économie de marché de plus en plus libéralisée, dérégulée, privatisée et compétitive a enfermé la politique de la formation. Générale, elle concernera le gaspillage considérable de connaissances, de savoirs, de compétences et de créativité actuellement produit à travers le monde par cette économie de marché.

#### *Premier piège: la ressource prend le pas sur l'homme*

Depuis vingt ans à peu près, sous l'influence des écoles de management et de l'impératif de la productivité totale, le travail humain a subi un nouveau processus de dépersonnalisation et de désocialisation: il est devenu une ressource de l'entreprise, la «ressource humaine».

Promue et répandue comme un progrès – n'affirme-t-on pas de toute part que la «ressource humaine» est la principale ressource dont dispose l'entreprise, le pays? –, la transformation du travail humain de «facteur de production» à une «ressource» a eu deux effets «politiques» et sociaux principaux. En premier lieu, le travail humain individuel (travailleur) et organisé (groupe de travailleurs, classe de travailleurs) n'est plus, dans le cadre de l'entreprise comme dans le cadre de la société en général, un interlocuteur actif de dialogue, de négociation, de conflit et d'accord vis-à-vis du capital (autre «facteur de production») individuel (le capitaliste) et organisé (groupe de capitalistes, classe de capitalistes).

Désormais, en tant que «ressource», le travail humain a cessé d'être un sujet social et il est organisé par l'entreprise-capital et la société-économie: l'une et l'autre visent à tirer de la ressource humaine disponible la contribution la plus élevée possible, au moindre coût, à la productivité et à la compétitivité de l'entreprise et du pays.

Deuxième effet: dépossédé de toute signification en tant que sujet social, le travail humain-ressource est devenu un objet, une marchandise, au service de la productivité, placé en dehors de toute contextualisation politique, sociale et culturelle. Dans le cadre de l'économie de marché actuelle, la ressource humaine est une ressource qui

doit être «librement» disponible partout, les seules limites à son accès et aux formes les plus libres de son exploitation étant de nature financière (les coûts).

Le premier piège est très efficace. Comme pour les ressources naturelles et les matières premières, ou la nouvelle ressource qu'est devenue l'information, le travail humain-ressource n'a pas de voix sociale, n'a plus de représentation sociale. Elle n'a pas, en tant que telle, des droits civiques, politiques, sociaux, culturels: elle a principalement une contribution décisive à apporter au bon fonctionnement, au développement et au rendement le plus élevé de l'entreprise. Elle est un moyen dont la valeur d'usage et d'échange monétarisée est déterminée par le bilan d'entreprise. Placée, sur le plan du discours très souvent, au centre de la bataille pour la productivité et la qualité totales, la ressource humaine est organisée, gérée, valorisée, déclassée, recyclée, abandonnée en fonction de son utilité pour l'entreprise.

Devenu «ressource», l'homme au travail n'a plus comme terme de référence alternatif l'homme du capital. Son terme de référence alternatif est désormais la machine, notamment la «machine dite intelligente», l'outil «intelligent», le robot. C'est par rapport à l'outil que se joue sa permanence et/ou sa substitution; cela non seulement avec l'accord des pouvoirs publics (dont le rôle que leur dicte l'économie de marché dérégulée, privatisée, libéralisée et compétitive est celui de former et de mettre à la disposition de l'entreprise la meilleure «ressource humaine» possible), mais aussi, et de manière croissante, avec le consentement des organisations syndicales, ces dernières ayant fait leur l'impératif de la productivité pour la compétitivité.

### *Deuxième piège: plus on est qualifié, mieux c'est*

Il va de soi, dès lors, dans la conception prédominante, que plus une entreprise dispose d'une ressource humaine qualifiée, grâce à l'action de formation et d'éducation de l'État, et qu'elle est apte à l'utiliser le plus rapidement possible sans trop de coûts supplémentaires, grâce aux facilitations fiscales et aux aides financières de l'État, plus, affirme-t-on, l'entreprise sera productive et gagnera en capacités compétitives, et plus les personnes concernées auront la chance de trouver un emploi et de le conserver.

Comme tout un chacun, nous avons été convaincu de la justesse et de la pertinence d'une telle affirmation. Celle-ci est partiellement confirmée par les statistiques du chômage montrant que celui-ci touche davantage la ressource humaine peu ou pas du tout qualifiée et que la probabilité de trouver, voire de retrouver, un travail rémunéré reste plus élevée chez les personnes qui ont un niveau de qualification plus élevée.

La réalité offre d'autres situations aussi.

Premièrement, si les plus qualifiés ont plus de chance de trouver un emploi par rapport aux moins qualifiés, le phénomène du chômage touche aussi un nombre grandissant de personnes qualifiées et à haute qualification.

Deuxièmement, plus une entreprise a besoin de personnel qualifié pour être compétitive, plus elle est amenée non seulement à réduire la quantité de personnel non qualifié (créant ainsi un conflit d'intérêt entre personnel qualifié et personnel non qualifié), mais aussi qualifié, par le remplacement des personnes qualifiées «âgées» par des jeunes nouvellement qualifiés, comme ce fut en 1996 le cas de la mise à la préretraite des milliers d'ingénieurs et cadres d'IBM âgés de plus de 50 ans (créant ainsi un conflit d'intérêt entre groupes d'âge).

En outre, plus l'entreprise réduit les formes d'emploi basées sur des contrats de longue durée et à temps indéterminé en multipliant les formes d'emploi à court terme, à temps variable, à temps partagé, sans garantie pour le lendemain, plus elle favorise la concurrence parmi les employés et les ouvriers qualifiés eux-mêmes, chacun visant à s'assurer l'emploi pour soi. Ainsi constate-t-on une tendance à la dissociation croissante dans les pays développés de la Triade et, notamment, aux États-Unis et au Royaume-Uni, entre ce qu'on appelle «l'emploi permanent», le *permanent work force*, se situant autour de 20 % de l'emploi total d'une entreprise, et le reste, composé d'emplois aux mille statuts dont la caractéristique principale est d'être un magma de ressource humaine, au régime hautement instable, précaire et vulnérable à tous points de vue.

Une nouvelle stratification sociale est en train de naître entre, d'une part, un segment du groupe de personnes qualifiées et hautement qualifiées, auxquelles échoit l'accès à un emploi bien rémunéré, stable et garanti (la nouvelle «noblesse» des savoirs, des connaissances, des compétences) et, d'autre part, tout le reste composé de personnes pas ou peu qualifiées auxquelles ne revient que, partiellement, un accès au travail incertain, mal payé et socialement dégradé.

Autrement dit, l'accent mis sur la qualification en tant que *ticket* assurant l'entrée la plus probable dans le «marché» du travail se retourne sur la «ressource humaine», enfermant dans le piège de la précarité, de l'insécurité et de l'exclusion ceux qui sont peu ou pas du tout qualifiés, et dans le piège de l'asservissement doré aux besoins de l'entreprise ceux qui sont qualifiés et hautement qualifiés.

*Troisième piège: l'économie se mondialise, on ne peut pas échapper à la contrainte de la compétitivité mondiale. «Aux qualifications, travailleurs du monde!»*

On nous le dit, on nous le répète partout, à tout moment: l'économie se mondialise. La mondialisation des marchés, des capitaux et des services financiers, tout particulièrement, a été très rapide et importante ces vingt dernières années, à la suite de la libéralisation des mouvements des capitaux décrétée aux États-Unis en 1974. Depuis, la mondialisation des capitaux et des finances a accentué et amplifié les processus de mondialisation de la production des biens et des services, du commerce, des entreprises, des stratégies des entreprises, des marchés des biens instrumentaux et de consommation. Le tout grâce, entre autres, aux nouvelles technologies d'infor-

mation, de communication et de transport dont les effets ne commencent qu'à se manifester, et seront encore plus importants lorsque seront mises en place les fameuses superautoroutes mondiales de l'information et de la communication.

La mondialisation de l'économie a donné un coup d'accélérateur considérable au caractère concurrentiel des marchés devenus des marchés ouverts mondiaux où personne ne sait plus se protéger derrière les «barrières nationales». Telle qu'elle est régie actuellement, la mondialisation de l'économie de marché libéralisée, dérégulée et privatisée met chaque entreprise, chaque ville, chaque région, chaque pays en libre confrontation avec les autres entreprises, villes, régions et pays sur des arènes où les plus forts, les plus compétitifs, les plus aguerris, ceux et celles qui ont su se préparer à temps pour les nouvelles «bagarres» des marchés, sortiront gagnants ou, tout au moins, survivront. Ainsi, la compétitivité de tous contre tous, tous azimuts, est-elle considérée comme étant devenue la contrainte majeure pour tout agent économique, privé et public.

Pour être compétitive toute entreprise est obligée, dit-on, de poursuivre une stratégie de réduction des coûts de production et d'augmentation de la qualité et de la variété des produits et services, en étant présente à travers le monde directement ou par voie de contrats d'alliance et de coopération, dans tous les marchés les plus solvables et rentables d'où dépend sa capacité de rémunération de ses actionnaires et sa survie et sa croissance future.

Pour atteindre un tel objectif, l'un des moyens les plus efficaces dont dispose l'entreprise est une utilisation «agressive» et intelligente de la ressource humaine, notamment en ce qui concerne, à la fois, les segments les plus qualifiés et les peu qualifiés, les mieux rémunérés et les moins chers, les plus âgés et les plus jeunes.

Dans la logique de la bataille mondiale de la compétitivité, la politique de formation et de recrutement de la ressource humaine a deux orientations prioritaires: d'une part, la formation et l'utilisation d'un personnel le plus qualifié possible au prix le plus convenable, ce qui se traduit de plus en plus par des stratégies de localisation de la production de certaines activités de l'entreprise à travers le monde en fonction de la disponibilité plus rentable de la ressource humaine qualifiée (exemple: la localisation de la gestion de la comptabilité de Swissair à Calcutta); d'autre part, le délaissement d'actions de formation en faveur des moins ou mal qualifiés dans les pays développés et l'utilisation des ressources humaines à basse qualification dans les pays les plus pauvres, souvent au prix les plus bas, ce qui se traduit désormais par des stratégies de localisation dans les pays où la ressource humaine coûte trente à cinquante fois moins cher que dans les plus développés du monde.

Dans une économie qu'elle souhaite partout plus libéralisée, dérégulée et privatisée qu'elle ne l'est actuellement, l'entreprise peut jouer ainsi sur tous les tableaux en fonction de ses besoins, son objectif n'étant pas de créer de l'emploi ou de donner une formation la plus élevée et pertinente possible au plus grand nombre de person-

nes de par le monde. Comme les entreprises l'affirment clairement et ouvertement, leur objectif est de produire profit et, pour cela, d'être compétitives. C'est pour être compétitives qu'elles «exploitent» la ressource humaine là où elles considèrent que c'est mieux, plus profitable, pour elles.

Ayant décidé que leur rôle principal est celui de créer l'environnement «local» le plus favorable à la compétitivité de leurs entreprises «nationales», les pouvoirs publics nationaux poursuivent, dès lors, de leur côté, une politique destinée à mettre à la disponibilité des entreprises «locales nationales» la ressource humaine la plus adaptée et adaptable aux exigences de l'entreprise compétitive, libéralisée, dérégulée, privatisée, mondiale.

Deux mots sont devenus les mots maîtres: l'excellence, l'adaptation. On sait où a mené le culte systématique de l'excellence. Le «miroir aux alouettes» reste trompeur. Le principe de l'adaptation transformé en impératif n'est pas moins trompeur.

La ressource humaine n'a qu'à s'adapter aux exigences de l'entreprise, aux contraintes du marché et au progrès de la technologie.

La soumission de l'homme et du travail humain aux impératifs de la technologie dans le cadre de la contrainte de la compétitivité mondiale n'a jamais été aussi grande qu'à l'heure actuelle. Rarement entend-on parler de la part d'un entrepreneur, d'un scientifique, d'un bureaucrate, d'un technocrate, d'un politicien, de la nécessité d'adapter la technologie aux exigences du travail humain et les règles de la concurrence aux besoins de l'homme, surtout des villes, des régions et des pays les moins développés. Rarement, on affirme la nécessité pour l'entreprise d'adapter sa politique d'investissement et son organisation aux exigences de la formation d'un personnel informé, participant actif à la gestion de l'entreprise et au développement d'une entreprise-citoyenne. La demande prédominante reste celle d'adapter l'homme à la technologie et au marché. Le mot «adaptation» est à la base des principes inspireurs de tout programme et de toute politique d'éducation et de formation dans tous les pays du monde.

Le piège de la mondialisation compétitive a trouvé dans la logique de l'adaptation aux nouvelles technologies sa «rationalité» économique et sa «légitimation» sociale.

*Quatrième piège: la connaissance est devenue la ressource fondamentale de la nouvelle économie mondialisée fondée sur l'information et la communication*

*The knowledge economy, the information economy*, de même que *the knowledge society, the information society* sont les nouveaux *catchwords* utilisés pour souligner le passage actuel de nos économies et sociétés «industrielles» développées, fondées sur les ressources matérielles et sur les capitaux physiques (équipements, infrastructures) vers des économies et des sociétés «autres», fondées sur les ressources immatérielles (la connaissance) et les capitaux immatériels (logiciels, services d'information et de communication).

Dans ce contexte, considérer que la connaissance est la ressource fondamentale de la nouvelle économie et que, dès lors, la ressource humaine, en tant que lieu de production, de transmission et de diffusion de la connaissance, se trouve au cœur de la nouvelle économie mondialisée, c'est un pas facile et, à certains égards, justifié à faire.

Ainsi, la politique de la recherche et développement et, plus en général, de la science et de la technologie devient l'une des politiques clés de la nouvelle économie et société de la connaissance. Partout, elle est mise au service de l'entreprise, considérée comme l'acteur principal de l'organisation, de la gestion, de la valorisation et de la diffusion de la ressource humaine.

Améliorer les bases scientifiques de l'entreprise et élargir ses champs de connaissances afin d'en renforcer la compétitivité sur les marchés mondiaux, tel est l'objectif principal affiché de la politique scientifique et technologique aux États-Unis comme aux Pays-Bas, en Allemagne fédérale comme au Japon, en Belgique comme au Canada, en Espagne comme en Corée du Sud, en Italie comme en Malaisie, au Royaume-Uni (bien entendu!) comme dans la nouvelle Chine à économie de marché socialiste, au Québec comme en Argentine.

Il en va de même, à la lecture des documents officiels gouvernementaux et des politiques proclamées par les autres acteurs concernés (universités, entreprises, associations patronales, syndicats de travailleurs, sociétés de gestion et de management), en ce qui concerne la politique de formation: celle-ci doit viser principalement à augmenter, à multiplier et à diversifier les connaissances représentées par la ressource humaine du pays afin de permettre aux entreprises de devenir compétitives ou de le rester.

C'est une véritable litanie à laquelle nous assistons! Le saint pour lequel on égrène cette litanie est l'entreprise: une entreprise qui se proclame et se veut de plus en plus une entreprise virtuelle, en raison de sa double dématérialisation due, d'une part, à la connaissance comme facteur de production principal et, d'autre part, à l'information et à la communication comme vecteur de valorisation de la connaissance.

L'entreprise virtuelle est une réalité qui déborde les phénomènes du télétravail sous ses multiples formes. «L'entreprise virtuelle» se veut la forme d'organisation la plus appropriée à l'économie de la connaissance naissante en cette fin de siècle et qui dominerait l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle, car elle se considère capable de maîtriser l'acquisition et les échanges de connaissances grâce aux nouvelles technologies d'information et de communication.

De toute part, on dit et on répète que l'enjeu principal sera celui de maîtriser et de commercialiser l'intelligence; que le pouvoir restera chez celui et ceux qui auront les «monopoles de la connaissance». D'où, explique-t-on, l'importance acquise par la «chasse aux savoirs», par la «chasse aux compétences», par la «lutte pour les savoirs»,



et par les politiques de formation et d'éducation correspondantes. D'où les stratégies des villes visant à maintenir sur place, grâce aux universités et aux écoles de formation, les «têtes brillantes de la connaissance» capables d'attirer dans leur ville les nouvelles entreprises. D'où, à cette fin, les politiques mises sur le développement des «technopoles», des «cités des connaissances», des «pôles d'excellence» dans le cadre desquels prennent place des politiques de formation de plus en plus sélectives et orientées vers des créneaux «élitistes», ayant peu de liens directs avec le milieu environnant.

L'économie de la connaissance et les nouvelles technologies d'information et de communication transforment, affirme-t-on, la nature du travail humain et «glorifient» le rôle de la ressource humaine en réseau, déterritorialisée sans pourtant être géographiquement mobile. Dans le cadre d'une économie sans frontières dominée par les entreprises virtuelles, nous tous, nous devenons des «terminaux humains». La ressource humaine – nouveau nomade numérisé – voyagerait virtuellement sur les superautoroutes de l'information et de la communication selon les dispositions prises par les nouveaux «monopoles de la connaissance» en vue d'assurer leur perpétuation.

Dans ce contexte, la ressource humaine perd tout lien avec les lieux considérés traditionnels de la production de la richesse: elle se «nomadise» sans quitter ses lieux; elle n'a plus de lien direct avec une communauté sociale territoriale particulière représentant l'espace de définition et d'opérationnalisation de la redistribution de la richesse, sans pour autant acquérir des liens directs avec la communauté sociale mondiale; elle se transforme en «objet» à pilotage informatisé, se baladant virtuellement entre des centres de profit capitalistes, à l'échelle mondiale, au milieu de réseaux de coproduction à géométrie sans cesse variable.

Le piège de la réduction de la ressource humaine à un instrument au service prioritaire de la rentabilité des entreprises, qui se veulent de plus en plus «virtuelles», et de leur capacité de rémunérer leurs actionnaires, eux aussi de plus en plus «virtuels», n'a d'égal, en termes d'implications et de conséquences économiques, sociales et politiques, que le piège représenté par la nouvelle forme «noble» (grandir sur la connaissance) de la mondialisation. Plus la mondialisation prend des formes «nobles», plus le dernier piège est pervers.

En effet, si la transition vers l'économie et la société de la connaissance reste régie par les impératifs de la libéralisation, de la dérégulation, de la privatisation et de la mondialisation compétitive et que ces mêmes impératifs régissent le développement et l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, il est certain que la formation au futur sera l'occasion pour l'émergence et la consolidation d'un apartheid social mondial basé sur la connaissance. Les ressources humaines qui ne seront plus pertinentes par rapport aux besoins des entreprises virtuelles, des «pôles d'excellence», des «villes technologiques», des «réseaux de l'intelligence», des superautoroutes de l'information et de la communication, des «hôpitaux intelligents» seront considérées obsolètes, sans valeur et seront mises de côté, abandonnées. Elles ne

seront plus les sujets de nouveaux apprentissages ni l'objet de nouveaux recyclages ou rattrapages. Cela vaudra pour la ressource humaine individuelle comme pour les ressources humaines collectives d'un village, d'un quartier, d'une ville, d'une région, d'un pays, voire d'un continent: le cas de l'Afrique vient à propos.

La séparation sociale entre les ressources humaines «nobles», organisées dans des guildes professionnelles planétaires de type corporatiste, et les ressources humaines «de la populace», nouveaux esclaves employés dans les nouveaux chantiers mondiaux des nouveaux «empires de l'intelligence» construits par les nouveaux monopoles des connaissances, alliés et en guerre entre eux au sein d'un réseau «hanséatique» mondial, ne fera que s'accroître.

### *Le gaspillage*

Voilà! Sans trop calquer sur les couleurs sombres, le tableau de marche du monde de la formation au futur vers lequel l'économie de marché jusqu'ici décrite, qui prétend vouloir gouverner le fonctionnement présent et à venir de l'économie et de la société mondiales, est en train de mener l'ensemble de nos pays.

C'est une situation caractérisée par l'un des plus grands gaspillages jamais organisés à l'échelle mondiale de la créativité et des connaissances existantes.

Toute compétence, toute connaissance, toute intelligence est valorisée et hiérarchisée par les pouvoirs prédominant dans les pays qui ont un pouvoir d'influence et de contrôle sur l'avenir du monde, principalement en fonction de sa contribution apparente et réelle, présente et future à la productivité et à la compétitivité des entreprises opérant dans les marchés solvables des pays les plus développés.

Si le gaspillage n'est pas encore aussi total, généralisé et profond qu'il pourrait être c'est parce que soit l'économie de marché n'a pas eu la possibilité d'installer ni d'étendre son pouvoir d'influence dans tous les pays et dans tous les domaines, soit parce que, partout dans nos sociétés développées comme ailleurs, des poches de résistance à cette économie de marché se sont développées et perdurent. Cela, grâce à des politiciens, à des universitaires, à des entrepreneurs, à des syndicalistes, à des autorités locales, à des fondations, à des mouvements associatifs qui pensent et croient que la connaissance de l'homme et son intelligence ne doivent pas être définies, évaluées, valorisées, finalisées, diffusées et recyclées de manière prioritaire pour l'économie. Ils pensent et croient, en revanche que la mise en valeur des connaissances de l'homme et de sa capacité créative doit être intimement associée à une économie qui se veut et est mise au service des besoins matériels et des aspirations immatérielles de base de l'ensemble de la population du monde, précisément à une époque où nos générations représentent la première génération planétaire de l'histoire de l'humanité.

En ce sens la politique de l'éducation et de la formation, en tant que production et diffusion des «biens communs» que sont les connaissances et les savoirs, fait partie

intégrante et décisive du mouvement en faveur d'un développement mondial efficace sur le plan économique, sur le plan social et démocratique, sur le plan politique.

Loin d'être réduite à une arme pour la conquête des marchés et pour l'élimination des concurrents, l'éducation et la formation doivent être un moyen efficace au service de l'augmentation de la richesse publique commune mondiale.

Au lieu d'exclure, elles doivent contribuer à faire grandir la citoyenneté.

#### NOTE

1. Ricardo Petrella a dirigé pendant 16 ans, jusqu'en novembre 1994, le programme FAST (Forecasting and Assessment in Science and Technology) à la Commission des Communautés européennes. Depuis, il est professeur à l'Université Catholique de Louvain (Belgique) et au Collège d'Europe à Bruges (B<sup>1</sup>).

**Abstract** – This article highlights the perverse effects of globalization and of its four principles: liberalization, de-regulation, privatization, and competition. The author criticizes the various "traps" of this economic movement based on an analysis of situations and of the problems created. These include moving from concepts of human workforce to human resources, intergenerational separation, differences between those with and without qualifications, and use of knowledge as an added value in competition. The author specifies the presence of resistance to globalization and those objectives which educational training policies should promote in order to reduce the impact of this global movement.

**Resumen** – Este artículo destaca los efectos nefastos de la mundialización y de sus cuatro pilares: la liberalización, la dereglamentación, la privatización y la competencia. Se denuncian los peligros de este movimiento económico a partir del análisis de las situaciones y problemas que él crea: el paso de un trabajo humano a un recurso humano, el abismo entre generaciones, el distanciamiento entre calificados y no calificados, el uso del conocimiento como valor agregado a la competencia. Se precisan también los sitios de resistencia a la mundialización y los objetivos que deben perseguir las políticas educativas de formación para atenuar el impacto de este movimiento planetario.

**Zusammenfassung** – Dieser Artikel zeigt die unerwünschten Auswirkungen der weltweiten Globalisierung und deren vier Grundideen auf: Liberalisierung, Aufhebung der Regelungen, Privatisierung und Konkurrenz. Verschiedene von dieser wirtschaftlichen Richtungsänderung geförderte Umstände und Probleme werden kritisiert: Verwandlung von menschlicher Arbeit in Arbeitskraftquelle, Auseinandergehen der Generationen, Kluft zwischen den Qualifizierten und den Nichtqualifizierten, Ausnutzung der Kenntnisse als Mehrwert der Konkurrenzfähigkeit. Es wird genau dargelegt, auf welchen Gebieten gegen diese Globalisierung gekämpft werden kann und welche Ziele man sich bei der Ausarbeitung von Bildungsprogrammen setzen muss, um die Auswirkungen dieser weltumfassenden Bewegung zu dämpfen.